

Olam Agrícola Ltda., inscrita no CNPJ **07.028.528/0031-33**, (Filial **Ilhéus**) em atendimento ao disposto na Lei nº 14.611/2023, na Portaria MTE nº 3.714, apresenta o relatório de transparência e igualdade salarial. As informações foram elaboradas e divulgadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, do Governo Federal, e levaram em conta informações do eSocial do ano de 2024. A metodologia do relatório está baseada na Classificação Brasileira de Ocupações, CBO, com agrupamentos organizados por “Grandes Grupos de Ocupações”. Entendemos que, apesar das ótimas intenções da Nova Lei, as métricas escolhidas não oferecem uma apuração fidedigna da filial analisada, eis que não consideram as particularidades da atividade social realizada; agregam diferentes tipos de cargos e funções; diferentes áreas de atuação; não consideram tempo de empresa e na função, produtividade, perfeição técnica e outros elementos que devem ser considerados numa análise comparativa desta magnitude e importância. A Olam Agrícola Ltda. reforça seu compromisso com a promoção de práticas de formação, inclusão e diversidade amparadas pela governança corporativa, possibilitando o desenvolvimento contínuo da carreira de nossos profissionais.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2025
Empregador: 07.028.528/0031-33 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 296

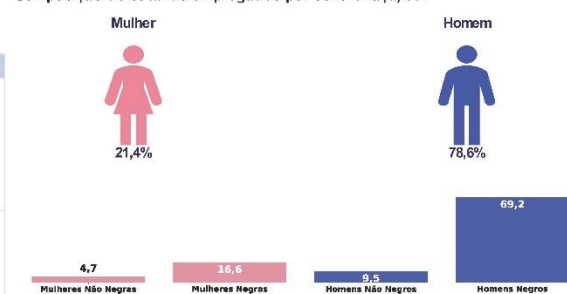


Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 89,3% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 76,5% da recebida pelos homens.

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	89,3%
Remuneração Mensal Média	<p>Remuneração Média Mensal para Mulheres (M)</p> <p>Remuneração Média Mensal para Homens (H)</p> <p>Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%)</p>	76,5%

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

A diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100.



Para cada grupo de ocupação que não apresenta diferença, para cada nível de contribuição na remuneração média, existe um número de seis colunas (1) por ser menor de três mulheres; (2) por ser maior de três homens; (3) por não ter mulheres; (4) por não ter homens; (5) por não ter mulheres nem homens; (6) por não ter homens nem mulheres no grupo ocupacional.

Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade - 2º Sem. 2024

Critérios remuneratórios	
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	
Cumprir metas de produção	Fl
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	
Capacidade de trabalho em equipe	Fl
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	Fl
Ações para aumentar a diversidade	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	Fl Fl Fl Fl Fl Fl
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, indígenas)	
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	Fl

Olam Agrícola Ltda., inscrita no CNPJ **07.028.528/0054-20**, (Filial **Santos**) em atendimento ao disposto na Lei nº 14.611/2023, na Portaria MTE nº 3.714, apresenta o relatório de transparência e igualdade salarial. As informações foram elaboradas e divulgadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, do Governo Federal, e levaram em conta informações do eSocial do ano de 2024. A metodologia do relatório está baseada na Classificação Brasileira de Ocupações, CBO, com agrupamentos organizados por “Grandes Grupos de Ocupações”. Entendemos que, apesar das ótimas intenções da Nova Lei, as métricas escolhidas não oferecem uma apuração fidedigna da filial analisada, eis que não consideram as particularidades da atividade social realizada; agregam diferentes tipos de cargos e funções; diferentes áreas de atuação; não consideram tempo de empresa e na função, produtividade, perfeição técnica e outros elementos que devem ser considerados numa análise comparativa desta magnitude e importância. A Olam Agrícola Ltda. reforça seu compromisso com a promoção de práticas de formação, inclusão e diversidade amparadas pela governança corporativa, possibilitando o desenvolvimento contínuo da carreira de nossos profissionais.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2025
Empregador: 07.028.528/0054-20 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 107

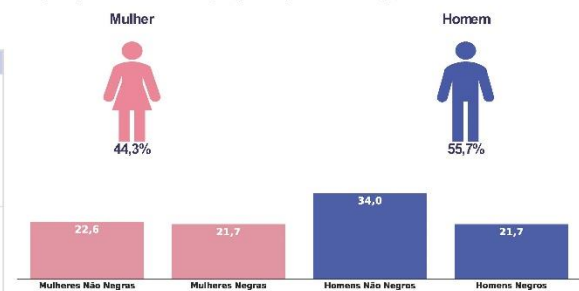


Diferença salarial entre mulheres e homens

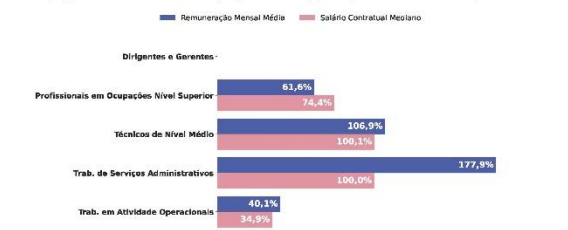
- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 55,9% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 40,9% da recebida pelos homens.

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	<p>Salário mediano para Mulheres (M)</p> <p>Salário mediano para Homens (H)</p> <p>Divisão M/H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %</p>	55,9%
Remuneração Mensal Média	<p>Número Total de Homens</p> <p>Remuneração Mensal Média Homens (R)</p> <p>Número Total de Mulheres</p> <p>Remuneração Mensal Média Mulheres (R')</p> <p>Divisão M/H = quanto o salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%)</p>	40,9%

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais
 A diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100.



Para cada grupo de ocupação que não apresenta diferença para salário de contratação ou para remuneração média, pode ser considerado um(a) com diferença em relação às mulheres, (2) por ser menor do que o homem, (3) por não ter mulheres, (4) por não ter homens, (5) por não ter homens nem ter mulheres em algum grupo ocupacional, (6) por não ter nem homens nem mulheres no grupo ocupacional.

Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade - 2º Sem. 2024

Critérios remuneratórios	
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	
Cumprir metas de produção	Fl
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	
Capacidade de trabalho em equipe	Fl
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	Fl
Ações para aumentar a diversidade	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	Fl Fl Fl Fl Fl
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, Indígenas)	
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	Fl

Olam Agrícola Ltda., inscrita no CNPJ **07.028.528/0040-24**, (Filial **Porto Seguro**) em atendimento ao disposto na Lei nº 14.611/2023, na Portaria MTE nº 3.714, apresenta o relatório de transparência e igualdade salarial. As informações foram elaboradas e divulgadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, do Governo Federal, e levaram em conta informações do eSocial do ano de 2024. A metodologia do relatório está baseada na Classificação Brasileira de Ocupações, CBO, com agrupamentos organizados por “Grandes Grupos de Ocupações”. Entendemos que, apesar das ótimas intensões da Nova Lei, as métricas escolhidas não oferecem uma apuração fidedigna da filial analisada, eis que não consideram as particularidades da atividade social realizada; agregam diferentes tipos de cargos e funções; diferentes áreas de atuação; não consideram tempo de empresa e na função, produtividade, perfeição técnica e outros elementos que devem ser considerados numa análise comparativa desta magnitude e importância. A Olam Agrícola Ltda. reforça seu compromisso com a promoção de práticas de formação, inclusão e diversidade amparadas pela governança corporativa, possibilitando o desenvolvimento contínuo da carreira de nossos profissionais.

Relatório de Transparência e Igualdade Salarial de Mulheres e Homens - 1º Semestre 2025
Empregador: 07.028.528/0040-24 / Quant. de trabalhadores ativos em 31/12/2024: 509



Diferença salarial entre mulheres e homens

- O salário contratual mediano das mulheres equivale a 100,0% do recebido pelos homens.
- A remuneração média mensal das mulheres equivale a 88,3% da recebida pelos homens.

Indicador	Definição	Razão M/H
Salário Contratual Mediano	Salário mediano para Mulheres (M) Salário mediano para Homens (H) Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em %	100,0%
Remuneração Mensal Média	Remuneração Mensal Média Homens (H) Remuneração Mensal Média Mulheres (M) Divisão M/H = quanto salário das mulheres equivale ao salário dos homens, em porcentagem (%)	88,3%

Composição do total de empregados por sexo e raça/cor



Diferença salarial entre homens e mulheres, por grandes grupos ocupacionais

A diferença (%) do salário das mulheres em comparação aos homens, aparece quando for maior ou menor que 100.



Para cada grupo de ocupação quando aparece cálculo de diferença, para salário de contratação ou para remuneração média, podem ser contidos os seguintes: (1) por ter menos de três mulheres; (2) por ter menos de três homens; (3) por não ter mulheres; (4) por não ter homens; (5) por não ter três homens nem três mulheres no mesmo grupo ocupacional; (6) por não ter nem homens nem mulheres no grupo ocupacional.

Critérios de remuneração e ações para garantir diversidade - 2º Sem. 2024

Critérios remuneratórios	
Plano de Cargos e Salários ou Plano de Carreira	
Cumprir metas de produção	Fl
Disponibilidade para horas extras, reuniões com clientes e viagens	
Disponibilidade de pessoa em ocupações específicas	
Tempo de experiência profissional	
Capacidade de trabalho em equipe	Fl
Proatividade, desenvolvimento de ideias e sugestões	Fl
Ações para aumentar a diversidade	
Ações de apoio a compartilhamento de obrigações familiares para ambos os sexos	Fl Fl Fl Fl
Políticas de contratação de mulheres (negras, com deficiência, em situação de violência, chefes de família, LGBTQIA+, indígenas)	
Políticas de promoção de mulheres para cargos de direção e gerência	Fl